

Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af overenskomst for PreMed A/S for en 2-årig periode.

Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden.

Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love.

Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet samt godkendelse i 3F Transportgruppens kompetente forsamling.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Aftale om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	3
2. Aftale om ændring af bestemmelser om barsel	4
3. Aftale om uddannelsesrepræsentant	6
4. Aftale om udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten	7
5. Aftale om gravides natarbejde	8
6. Aftale om ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde	9
7. Aftale om nye regler og rammer vedrørende natarbejde	10
8. Aftale om overvågning af natarbejde	13
9. Aftale om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet	14
10. Aftale om Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet	20
11. Aftale om pensionsoverførsel	22
12. Aftale om redaktionel gennemgang	23
13. Aftale om overførsel af ferie	24
14. Aftale om styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	26
15. Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder	28
16. Aftale om anbefaling om øget screening af natarbejdere	29
17. Aftale om udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde	30
18. Aftale om udvalgsarbejde	32
19. Aftale om støtte fra overenskomstens Kompetencefond til EUV1- eller EUV2-forløb	34
20. Aftale om tilskud til dækning af medarbejdernes løntab	35

Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

21. Aftale om elevers ret til årlig lønforhandling.....	36
22. Aftale om lønforhold og betalingssatser	37
23. Aftale om løn til elever.....	38
24. Aftale om pensionssatser	39
25. Aftale om fravigelse af 48-timers-reglen	40
26. Aftale om tilkendegivelse om døgnvagtformer.....	43
27. Aftale om udviklings- og samarbejdsfond	44

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i § 17 skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter overenskomstens § 17 tilføjes i forlængelse af eksisterende tekst i afsnittet "Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov" følgende:

"For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:
Under de 10 ugers orlov efter § 23, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:"

Herudover er parterne enige om, at pensionsbidraget i ovennævnte bestemmelse ændres til følgende:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	18,45/2.957
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	3,69/592
Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	22,14/3.549

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i overenskomsten skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Der er endvidere enighed om, at der i overenskomstens § 23 som sidste afsnit tilføjes følgende:

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Stk. 5. Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 6. Under samme betingelser som i stk. 5 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).

Stk. 7. Under samme betingelser som i stk. 5 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 5, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

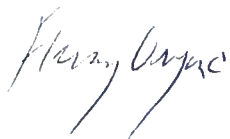
Anmærkning: Under de 10 ugers orlov efter stk. 5 ydes forhøjet pensionsbidrag i henhold til § 17.

Stk. 8. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 5, 6 og 7 varsles med 3 uger.

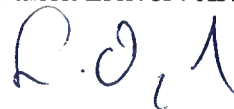
Stk. 9. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 26, stk. 3.

København, den 11. marts 2023

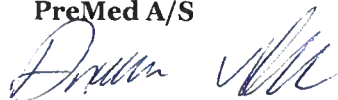
3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

om uddannelsesrepræsentant

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af overenskomstens §§ 27, stk. 12, 13, 14 og 15.

Der indsættes i overenskomsten følgende nyt bilag 29:

"Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov."

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

Parterne er derfor enige om at videreføre udvalgsarbejdet om styrket samarbejde. Udvalgsarbejdet vil fortsat belyse og fremkomme med eksempler på det gode lokale samarbejde. Udvalgsarbejdet skal, hvis det er muligt, opstille guidelines – anbefalinger – der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter i styrkelsen af deres samarbejde.

Parterne er desuden enige om, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afgående til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Samtidigt skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på overenskomstens område.

I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuelt gennemføres en undersøgelse, der giver et evidens-baseret grundlag for udvalgets drøftelser.

København, den 11. marts 2023

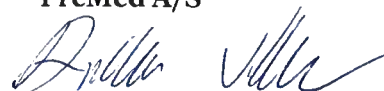
3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Gravides natarbejde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Hvis forudsætningerne er opfyldte, gælder følgende:

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller at overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

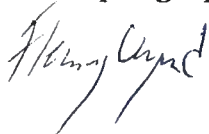
For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i overenskomstens § 23, stk. 1.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

På baggrund af ovenstående indsættes en tekst i overenskomstens "Bilag 6. Natarbejde og helbreds kontrol". Teksten og den nærmere placering fremgår af Aftale om Nye regler og rammer for natarbejde.

København, den 11. marts 2023

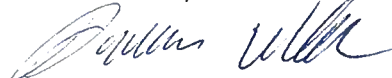
3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

NFA's anbefalinger er baseret på international forskning og retter sig mod natarbejde som risikofaktor generelt.

Parterne er derfor enige om, at der er behov for yderligere målrettet forskning om natarbejde på redderområdet herunder, hvordan natarbejde er en risikofaktor inden for redderområdet.

Denne forskning bør igangsættes inden udgangen af 2023 og kan gennemføres på baggrund af en ansøgning fra NFA om midler til forskningsprojektet og efterfølgende formidling af resultaterne.

NFA's anbefalinger er:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Parterne er enige om at søge at involvere andre relevante overenskomstparter for at opnå et bredere forskningsgrundlag.

København, den 11. marts 2023

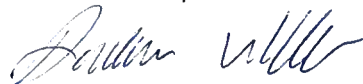
3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i overenskomsten.

I overenskomstens Bilag 6. protokollat om natarbejde og helbreds kontrol. indsættes et nyt stk. 1 og 2. Som en følge heraf rykkes de nuværende stk. 1-4, så de bliver til stk. 3-6.

I det nye stk. 1 indsættes følgende tekst:

"Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- *Højst tre nattevagter i træk*
- *Højst 9 timer ad gangen*
- *Mindst 11 timer mellem to vagter*
- *Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.*

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter – vagtplanudvalget – skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. *gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året*
- b. *dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne*

Hvis de lokale parter – vagtplanudvalget – eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i stk. 3 - 6.

Hvis de lokale parter – vagtplanudvalget – eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. *Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne*
 - i. *Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år*

Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

- ii. *For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol.*
- b. *Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,*
 - i. *Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde*
 - ii. *Vurdering af risici ved natarbejde*
 - iii. *Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan*
 - iv. *Opfølgning på handlingsplan*

Særligt om gravides natarbejde:

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

I overenskomstens bilag 6. natarbejde og helbreds kontrol. indsættes et nyt stk. 2 med følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

"Stk. 2. Gravides natarbejde

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

- At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- At natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 23. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Note: For så vidt angår ovenstående ændringer og tilføjelser til overenskomstens bilag 6. Natarbejde og helbreds kontrol henvises endvidere til Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde.

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

København, den 11. marts 2023

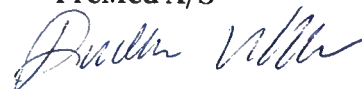
3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Overvågning af natarbejde

Parterne er enige om at udvide omfanget af den nuværende afrapportering vedrørende gennemførelse af helbreds kontrol, jf. overenskomstens "bilag 6. natarbejde og helbreds kontrol mv." stk. 5. Der er endvidere enighed om at udvide dette til også at omfatte de tiltag vedr. NFA's anbefalinger, der er aftalt i forbindelse med OK2023.

På den baggrund erstattes overenskomstens eksisterende "bilag 6" stk. 5. med følgende tekst:

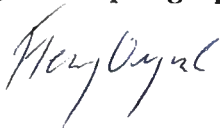
"Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol"

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejdere tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper for natarbejde og helbreds kontrol samt de principper, der eventuelt aftales i overenskomstperioden. "

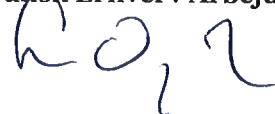
Med baggrund i ovenstående er der enighed om, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport opretter et fælles forum for overvågning af natarbejde på tværs af alle overenskomstområder, hvor der er indgået overenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport. Forummet mødes en gang om året for at drøfte og følge udviklingen. På det første møde fastlægges omfanget af ovenstående. Første møde afholdes senest inden udgangen af første kvartal 2024.

København, den 11. marts 2023

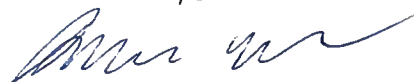
3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten. Såfremt der måtte være aftaler om ansættelsesbeviser i nærværende overenskomst mellem 3F Transport og Dansk Erhverv, som giver lønmodtagerne bedre retsstilling i form af kortere frister end nedenstående, vil dette fortsat være gældende.

Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af overenskomsten.

Parterne er enige om at nedenstående indsættes som et nyt bilag 30:

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a) "Tidsplan for arbejdet"

Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

b) "Referencetimer og referencedage"

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c) "Arbejdsmønster"

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage

Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned

Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
---	---	--	---------

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Stk.1. Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Stk. 2. Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til overenskomstens regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringerne kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 11. marts 2023

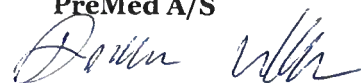
3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15. Parterne er således enige om, nedenstående indsættes som et nyt stk. 3 i overenskomstens § 15:

"Fravigelse af ferielovens § 7, samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt. Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

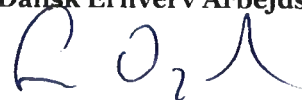
For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud."

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

Om

Pensionsoverførsel

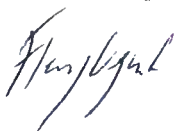
I overenskomstens § 17 indsættes for sidste sætning i bestemmelsen inden § 18:

"Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark

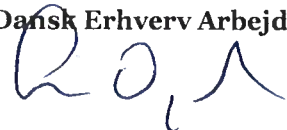
Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning. Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr."

København, den 11. marts 2023

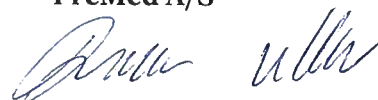
3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Redaktionel gennemgang

Parterne er enige om, at parterne i fællesskab efter overenskomstforhandlingerne foretager en redaktionel gennemgang af overenskomsten med henblik på at opdatere forældede bestemmelser, betegnelser mv. Det er aftalt, at de indledende drøftelser foretages mellem virksomhed og fællestillidsrepræsentant, der herefter indstiller eventuelle forslag til overenskomstparterne.

Parterne er enige om, at eventuelle redaktionelle ændringer ikke ændrer på forståelsen af overenskomstens bestemmelser.

København, den 11. marts 2023

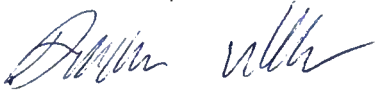
3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

Om

Overførsel af ferie

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i overenskomsten. Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i overenskomstens bilag 9, Ferie for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser. Parterne er derfor enige om, at overenskomstens bilag 9, Ferie § 3, andet afsnit samt tredje afsnit, 1. punktum, erstattes af følgende:

"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb."

Parterne er enige om, at punkt 1 og 2 under overskriften "Overført ferie" i overenskomstens bilag 9, Ferie, ændres til følgende:

"1. Overført ferie

"Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning."

Parterne er enige om, at overenskomstens bilag 9, Ferie, bilag B. Eksempler på overførsel af feriedage, erstattes af følgende:

"Ferieafholdelsesperiode 1

Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieafholdelsesperioden. Medarbejder overfører 5 feriedage til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 2

Medarbejder har 25 feriedage plus 5 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperiode, i alt 30 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage. Medarbejder har 10 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 3



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Medarbejder har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 26 feriedage. Medarbejder har 9 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 4

Medarbejder har 25 feriedage plus 9 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 34 feriedage. Medarbejder holder 24 feriedage. Medarbejderen har igen 10 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 5

Medarbejder har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 35 feriedage. Medarbejder skal holde mindst 25 feriedage, da der maksimalt kan akkumuleres 10 overførte feriedage. Medarbejderen bliver feriehindret som følge af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov i 2 dage op til ferieafholdelsesperiodens udløb og afholder kun 23 feriedage. Medarbejderen kan derfor overføre 12 feriedage til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 6

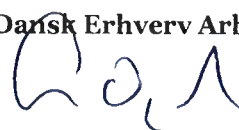
Medarbejder har 25 feriedage plus 12 feriedage overført fra tidligere ferieafholdelsesperiode, fordi medarbejderen har været feriehindret som følge af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov i 2 arbejdsdage op til ferieafholdelsesperiodens udløb, i alt 37 feriedage. Medarbejder skal afholde mindst 27 feriedage, da der maksimalt kan akkumuleres 10 overførte feriedage."

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt lokalt samarbejde på virksomhederne. Der er derfor aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og samtidigt udvider adgangen til valg af tillidsrepræsentanter, samt forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Parterne er i den forbindelse enige om, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering samt at anbefale inddragelse af tillidsrepræsentanten i det lokale arbejde.

Valg af tillidsrepræsentanter i arbejdstiden

Der tilføjes et nyt afsnit i overenskomstens § 27, stk. 1, som nyt 2. afsnit, med følgende ordlyd:

"Valg af tillidsrepræsentanter kan foregå i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valg-handlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne."

Vikarers valgret

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

I overenskomstens § 27, stk. 7, 1. afsnit, tilføjes derfor:

", og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering."

Som nyt 9. afsnit i overenskomstens § 27, stk. 7, indføres følgende:

"Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger."

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold."

Det nuværende afsnit 9 bliver herefter til afsnit 10 osv.



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Organisationsaftale

om

Tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

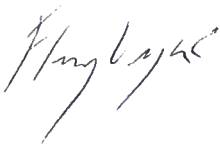
Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Anbefaling om øget screening af natarbejdere

Med baggrund i NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om at anmode regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

På baggrund af NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalgsarbejde parterne imellem, der omhandler nedenstående temaer.

Dokumentationsskema

Udarbejdelse af skema til inspiration og/eller brug for virksomhedens skriftlige opgørelse over natarbejdere.

Kortlægning og risikovurdering

Udarbejdelse af inspirationsmateriale, der er rettet mod virksomheder, der har natarbejdere, hvis arbejdstidstilrettelæggelse ikke lever op til NFA's anbefalinger, herunder:

- Minimumstjekliste som til inspiration og/eller kortlægning af særlige risikofaktorer for natarbejdere ved natarbejde
- Katalog over forebyggelsesforanstaltninger, der kan anvendes i forbindelse med udarbejdelse af handlingsplaner.

Drøfte udviklingen af natarbejde

Nøje at følge og drøfte udviklingen af natarbejderen natarbejde på overenskomstområdet, jf. overenskomstens protokollat om natarbejde, herunder tilrettelæggelsen af natarbejde, særligt iagttagende natarbejdere over 50 år.

Uddannelse

Drøftelse af behovet for fælles uddannelsesstilbud rettet mod medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt virksomhedsrepræsentanter i virksomheder med natarbejdere med fokus på bl.a. organisering af arbejdstid, hviletid, sundhed og helbredsrisici.

Fælles materialer

Drøftelse af behovet for fælles pjecer om natarbejderen natarbejde.

For så vidt angår ovenstående temaer, afsluttes arbejdet senest 1. marts 2024.

Kampagne

Desuden drøftelse af behovet for fælles informationskampagne om tilrettelæggelse af natarbejde.



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Udvalgsarbejde

Det er aftalt mellem parterne, at der nedsættes udvalgsarbejde med nedenstående temaer:

1. Databeskyttelse

- a. Udvalget skal drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udleveringen af information fra virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund.
- b. Formålet med udvalgsarbejdet er blandt andet at hjælpe de lokale parter til at vurdere, hvornår videregivelse af personoplysninger fra virksomheden til tillidsrepræsentanten kan ske under iagttagelse af databeskyttelsesreglerne.
- c. Parterne er enige om, at formålet hverken er at indskrænke eller udvide virksomhedens pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger i forhold til de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven og overenskomsten og lokale aftaler fastsatte bestemmelser.
- d. Udvalget skal senest den 1. oktober 2023 afslutte sit arbejde med henblik på, at udvalgets indstillinger kan implementeres i overenskomstperioden.

2. Lønstruktur

- a. Parterne har drøftet en række forhold vedrørende lønstrukturen på parternes overenskomstområder. Parterne er enige om, at lønstrukturen gennem tiden har udviklet sig på en måde, så antallet af lønelementer og tillæg indebærer, at aflønningen bliver mere kompliceret at overskue for både medarbejdere og virksomheder.
- b. På denne baggrund er parterne enige om at etablere et udvalgsarbejde i overenskomstperioden. Udvalget skal drøfte, om den klarhed og enkelthed, der er et kendetegn ved normal-lønssystemet, er under pres på grund af den måde, overenskomsten har udviklet sig på.
- c. I forbindelse med sit arbejde skal udvalget lægge grunden for, at Hovedudvalget forud for næste overenskomstfornyelse kan føre en drøftelse om en eventuel videreudvikling og forsimpning af overenskomstens lønmodel. I dette arbejde kan udvalget inddrage elementer som f.eks. særlig opsparing. Såfremt det er relevant, kan parterne ligeledes drøfte en forenklet lønstruktur for lærlinge.
- d. Udvalgsarbejdet påbegyndes snarest efter overenskomstens ikrafttrædelse og forventes afsluttet medio 2024.



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

3. Tydeliggørelse af løn

- a. Gennem de seneste overenskomstforhandlinger har værdien af andre lønelementer end normaltimelønnen været stigende. Den angivne timeløn i overenskomstens afsnit G. Lønoversigter er derfor ikke identisk med overenskomstens samlede timeløn.
- b. For eksisterende medarbejdere og ansøgere, der søger ansættelse inden for overenskomsten, kan det være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad den samlede timeløn inklusiv alle løndelev, herunder særlig opsparing og pension, udgør. I forbindelse med rekruttering af medarbejdere kan det for arbejdsgiverne også være fordelagtigt at kunne påvise overenskomstens samlede timeløn.
- c. På denne baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg, der har til formål at udarbejde konkrete forslag til, hvordan parterne kan tydeliggøre overenskomsternes samlede timeløn.
- d. Parterne er herunder enige om, at udvalget skal udarbejde et oplæg til en fælles onlineberegner af den samlede timeløn i parternes overenskomster på transportområdet.
- e. Udvalgsarbejdet skal være tilendebragt ved udgangen af december 2023.
- f. Aftaleparterne stiller sekretariatsbistand til rådighed for udvalget.
- g. Der er enighed om, at et eventuelt behov for finansiering til udvalgsarbejdet kan søges tilvejebragt gennem ansøgning til Udviklings- og samarbejdsfond for ambulance- og redderområdet.

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Støtte fra overenskomstens Kompetencefond til EUV1- eller EUV2-forløb

Parterne er enige om, at der i forbindelse med den endelige etablering af den ved aftalen om overenskomstens indgåelse aftalte kompetencefond tages udgangspunkt i de ved forhandlingerne om fornyelse af overenskomsten for Falck A/S aftalte ændringer af støtte fra fonden til EUV1- eller EUV2-forløb.

København, den 11. marts 2023

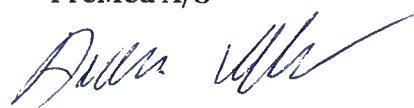
3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale om Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab

Parterne er enige om, at der i forbindelse med den endelige etablering af den ved aftalen om overenskomstens indgåelse aftalte kompetencefond tages udgangspunkt i de ved forhandlingerne om fornyelse af overenskomsten for Falck A/S aftalte ændringer af satsen fra 85 pct. af sædvanlig løn til 100 pct. af sædvanlig løn.

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

elevers ret til årlig lønforhandling

Parterne er enige om, at elever har ret til en årlig lønforhandling. Lønforhandlingen gennemføres i første uge af marts.

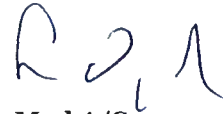
Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, har lærlingen ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

Om

Lønforhold og betalingssatser

Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 %.

Genetillæg

Satserne i overenskomsten for genetillæg reguleres med 4,5 % pr. 1. marts 2023 og med 3,5 % pr. 1. marts 2024.

Månedlig grundløn

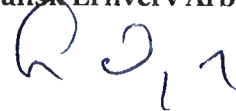
Den normale månedlige grundløn for fuldtidsansatte reguleres med kr. 961,98 pr. 1. marts 2023 og med kr. 921,90 pr. 1. marts 2024.

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

løn til elever

I overenskomstens tillægsaftale vedrørende Redderelever (EUD og EUV) reguleres lønsatserne i § 5, stk. 2 for EUD-elever med følgende:

"EUD-elever

Stk. 5. Eleven aflønnes månedsvis bagud med følgende grundlønninger:

	<i>1. marts 2023 kr. pr. måned</i>	<i>1. marts 2024 kr. pr. måned</i>
1. praktikår (12 mdr.)	14.582,31	15.092,69
2. praktikår (12 mdr.)	17.134,20	17.733,89
3. praktikår (12 mdr.)	20.050,66	20.752,43
4. praktikår	21.873,44	22.639,01

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension efter overenskomstens § 17.

Arbejdsgiverbidraget udgør 8,0 pct., og arbejdstagerbidraget 4,0 pct.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

På den baggrund indsættes i § 17, stk. 1 som et nyt afsnit 3:

"Ændring pr. den 1. juni 2023:

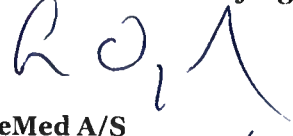
Bidraget udgør i alt 12% af den A-skattepligtige løn. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren 10%. Hvor der er indgået aftale om bidrag til en sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag."

København, den 11. marts 2023

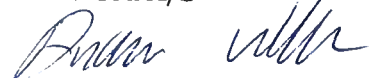
3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

fravigelse af 48-timers-reglen

Overenskomstparterne har drøftet EU lovgivningen om arbejdstid og har i den forbindelse konstateret, at et flertal af EU's medlemslande har indført mulighed for at fravige arbejdstidsdirektivets betingelser om, at man maksimalt kan arbejde 48 timer i gennemsnit over en referenceperiode (opt-out).

I nogle lande er muligheden for fravigelse aftalt som et generelt vilkår i disse landes lovgivning, mens det i 12 lande alene er indført som en mulighed i bestemte sektorer. Overenskomstparterne har således kunnet konstatere, at der for disse 12 lande, herunder Frankrig, Tyskland, Spanien og Nederlandene, er indført en mulighed for opt-out gældende for bl.a. redningstjenester.

På det danske arbejdsmarked har lovgiver i væsentlig grad overladt det til arbejdsmarkedets parter at indgå aftaler om arbejds- og ansættelsesvilkår, og særligt spørgsmålet om regulering af arbejdstid har været og er fortsat et kerneområde i de kollektive overenskomster. Det understreges ved, at parterne i det mindste siden 1975 via kollektive aftaler har aftalt regulering af arbejdstid, herunder hviletid og diverse vagtordninger. Der er samtidig i dansk ret en mangeårig tradition for, at EU retlige forpligtelser implementeres ved kollektive overenskomster.

Nedenstående parter er på den baggrund enige om, at det såvel af hensyn til den enkelte medarbejder, som af hensyn til de særlige driftsmæssige behov, der er for rådighedsvagter/døgnvagter i akutberedskabet inden for ambulancekørsel, er hensigtsmæssigt, hvis der indføres mulighed for at fravige arbejdstidslovens regler om maksimalt 48 timers arbejde om ugen i gennemsnit over en referenceperiode på 4 måneder.

Parterne vil således foreslå, at der mellem den enkelte medarbejder og virksomheden kan indgås aftale om en sådan konkret fravigelse (opt-out), såfremt nedenstående betingelser opfyldes:

- Opt-out skal have hjemmel i en kollektiv overenskomst
- Opt-out skal aftales med den enkelte medarbejder, der omfattes heraf. Medarbejderen skal med et passende varsel kunne trække sit samtykke tilbage
- Opt-out skal alene gælde rådighedsvagter/døgnvagter

Parterne er samtidig enige om, at en indførelse af en opt-out regel ikke har til hensigt at forøge den "effektive arbejdstid" for medarbejdere på rådighedsvagter i akutberedskabet inden for ambulancekørsel. Parterne opfordrer i fællesskab til, at der vedtages en lovændring i arbejdstidsloven, der på ovennævnte betingelser en fravigelse af reglen om maksimalt 48 timers arbejde om ugen i gennemsnit over en referenceperiode.

Herudover er parterne enige om, at nedenstående optrykkes som et nyt bilag under "bilag":



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

"Bilag [X]. Fravigelse af 48-timers-reglen

Stk. 1. Det er muligt at indgå en individuel aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder om fravigelse af *"Bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet"* § 4, således at medarbejderens arbejdstid kan overstige 48 timer (inkl. overarbejde) over en 4 måneders periode. En sådan individuel aftale om fravigelse er frivillig for medarbejderen (samtykke), hvorfor det ikke må lægges medarbejderen til last, såfremt vedkommende ikke er indstillet på at give sit samtykke til fravigelsen. Medarbejderen må således ikke opsiges som følge af manglende samtykke.

Medarbejderen er berettiget til en samtale med virksomheden i forbindelse med afgivelse af samtykke og er i den forbindelse berettiget til at lade sig bistå af en bisidder – eksempelvis medarbejderens tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Virksomheden leder og fordeler arbejdet indenfor rammerne af overenskomsten. Hvis det ikke for virksomheden er driftsmæssigt muligt at tilbyde døgnvagter til en medarbejder, der ikke ønsker at fravige bekendtgørelsens § 4, kan medarbejderen derfor overflyttes til andet arbejde og andre vagtformer indenfor overenskomstens dækningsområde og med de i overenskomsten aftalte varsler.

En eventuel ændring i arbejdsopgaver, arbejdssted og arbejdstidens placering skal ske under hensyntagen til medarbejderens ønsker. Ændringerne skal samlet set være til mindst mulig gene for medarbejderen under respekt af de driftsmæssige behov som nødvendiggør ændringen. Opgørelse af arbejdstid ved overgang til anden redderstilling sker efter principperne i henhold til omregningsfaktoren for døgn, jf. § 6, stk. 7.

Stk. 3. Såfremt det af de i Stk. 2 driftsmæssige grunde måtte være nødvendigt at ændre i en medarbejders arbejdsopgaver eller arbejdssted og/eller i placeringen af medarbejderens arbejdstid, er medarbejderen som minimum fortsat berettiget til sin hidtidige løn i en periode svarende til medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Stk. 4. En medarbejder, der har afgivet samtykke om fravigelse, jf. stk. 1, kan trække sit samtykke tilbage. Tilbagetrækning af samtykke skal ske med 4 måneders varsel, idet virksomheden dog er forpligtet til snarest muligt at tilbyde medarbejderen anden passende beskæftigelse i henhold til Stk. 2 og Stk. 3. Medarbejderen må således ikke opsiges som følge af ophævelse af samtykke.

En medarbejder som ønsker at trække sit samtykke tilbage, er berettiget til en samtale med virksomheden om sin fremadrettede beskæftigelse. Medarbejderen er i den forbindelse berettiget til at lade sig bistå af en bisidder – eksempelvis medarbejderens tillidsrepræsentant.

Stk. 5. Det er alene muligt at indgå aftaler om fravigelse efter stk. 1 for medarbejdere beskæftiget med døgn- eller rådighedsvagter, der er omfattet af overenskomsten.

Stk. 6. Aftalen om fravigelse efter stk. 1 og tilbagekaldelse efter stk. 4 skal foretages på en af overenskomstparterne udarbejdet fælles blanket. Parterne er enige om at følge udviklingen i indgåede aftaler om fravigelse tæt. Parterne har derfor aftalt, at der sker en orientering omkring omfanget af indgåede



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

aftaler i Vagtplanlægningsudvalget (VPU). Overenskomstens parter har samtidig aftalt, at man i overenskomstperioden løbende drøfter spørgsmål, der måtte opstå i relation til nærværende protokollat, og at parterne søger en hurtig fælles afklaring i konkrete sager vedrørende forståelsen af ovennævnte Stk. 1 - 4.

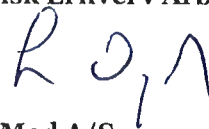
Stk. 7. Ovenstående gælder med virkning fra det tidspunkt, hvor arbejdstidsdirektivets artikel 22 implementeres i dansk ret."

København, den 11. marts 2023

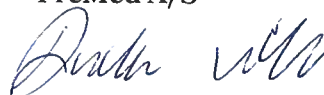
3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Tilkendegivelse om døgnvagtsformer

Virksomheden tilkendegiver, at der for de aktuelt indgåede ambulancekontrakter mellem virksomheden og medlemmer af Danske Regioner i overenskomstperioden 1. marts 2023 til 28. februar 2025, ikke vil ske en forhøjelse af døgnvagtsnormen for den enkelte medarbejder (ex. fra DV12 til DV11), medmindre dette sker som en konsekvens af PreMed A/S kontraktmæssige forpligtelser.

København, den 11. marts 2023

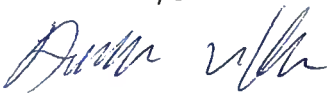
3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S



Overenskomstforhandlingerne 2023

Overenskomst for PreMed A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Udviklings- og samarbejdsfond

Parterne er enige om at hæve indbetalingen til den ved aftalen om overenskomstens indgåelse aftalte udviklings- og samarbejdsfond med kr. 0,10 pr. præsteret arbejdstime, således at der fra 2. kvartal 2023 tilføres fonden kr. 0,59 pr. præsteret arbejdstime.

København, den 11. marts 2023

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



PreMed A/S

